

C

# DISC Leiderschapsrapport

**Kees Leider**

Analyse: 12 maart 2026

## SECTIE 1

## DISC & Leiderschap

DISC is een wetenschappelijk onderbouwd gedragsmodel dat inzicht geeft in hoe mensen zich gedragen, communiceren en reageren in werksituaties. Het model is ontwikkeld door psycholoog William Moulton Marston en sindsdien verfijnd door decennia van praktijkonderzoek. In de context van leiderschap biedt DISC een krachtig kader om jouw natuurlijke leiderschapsstijl te begrijpen en bewust in te zetten.

Effectief leiderschap vraagt zelfkennis: weten wat jouw sterke punten zijn, waar jouw blinde vlekken liggen en hoe je optimaal samenwerkt met mensen van andere stijlen. DISC helpt je hierbij. Het beschrijft geen persoonlijkheid of intelligentie, maar observeerbaar gedrag dat je bewust kunt aanpassen en ontwikkelen.

### Dominant (D)

Resultaatgericht, direct, besluitvaardig. De D-leider gaat recht op het doel af en is gefocust op resultaten, uitdagingen en controle over de situatie.

D

### Invloedrijk (I)

Enthousiast, charismatisch, visionair. De I-leider bouwt een krachtige teamcultuur via energie, inspiratie en persoonlijke verbinding.

I

### Stabiel (S)

Empathisch, betrouwbaar, dienend. De S-leider blinkt uit in het opbouwen van vertrouwen, psychologische veiligheid en langdurige loyaliteit.

S

### Consciëntieus (C)

Analytisch, precies, kwaliteitsgericht. De C-leider excelleert in analyse, structuur, procesverbetering en kwaliteitsborging.

C



SECTIE 2

# Jouw DISC Leiderschapsprofiel

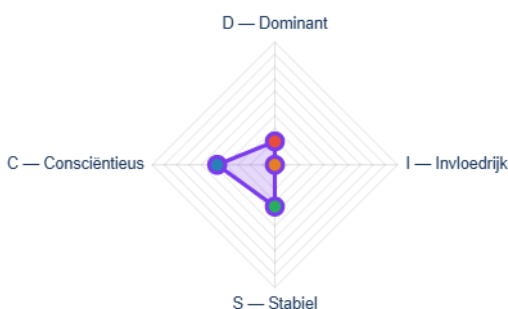
PRIMAIRE LEIDERSCHAPSSTIJL

# C

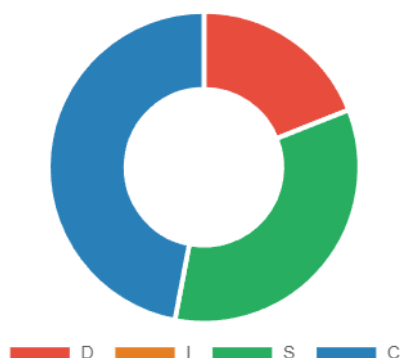
## De Analytische Leider

Secundaire stijl: S — Stabiel

RADAROVERZICHT



SCOREVERDELING



<b>D</b>	<b>19%</b>	<b>19%</b>
<b>I</b>	<b>0%</b>	<b>0%</b>
<b>S</b>	<b>34%</b>	<b>34%</b>
<b>C</b>	<b>47%</b>	<b>47%</b>



SECTIE 3

# Jouw leiderschapsidentiteit

De Analytische Leider

## Systematisch & Kwaliteitsgericht

Jij bent de expert-leider in jouw omgeving. Met jouw analytische geest, scherp oog voor detail en diepgaande vakkennis leid jij teams naar structurele, kwalitatieve groei. Je bereidt alles grondig voor, stelt hoge kwaliteitsstandaarden en bouwt geloofwaardigheid op door consistente expertise en betrouwbaarheid. Teamleden vertrouwen jou omdat je altijd weet waar je het over hebt, zorgvuldig beslissingen neemt en nooit over één nacht ijs gaat. Dat is een enorm en onderscheidend leiderschapsfundament.

Analytisch

Systematisch

Kwaliteitsgericht

Nauwkeurig

Grondig

Betrouwbaar

Precies

Logisch

## Jouw herkenbare leiderschapsquote



*Goed leiderschap begint bij goed denken — en goed denken vraagt goede data.*

— De kracht van analytisch leiderschap

Deze quote weerspiegelt de kernfilosofie van jouw DISC-leiderschapsstijl en hoe jij van nature naar teams, uitdagingen en groei kijkt.

## Leiderschapstalenten & uitdagingen

### ✓ Jouw leiderschapstalenten

- ✓ Systematisch en methodisch complexe problemen oplossen
- ✓ Hoge kwaliteitsstandaarden definiëren, borgen en bewaken
- ✓ Grondige analyses maken die betere leiderschapsbeslissingen mogelijk maken
- ✓ Structuur en processen bouwen die teams duurzaam effectiever maken
- ✓ Geloofwaardigheid opbouwen via aantoonbare expertise en vakkennis

### ⚠ Jouw leiderschapsuitdagingen

- ! Perfectionisme vertraagt besluitvorming en gewenste actie
- ! Kan afstandelijk of emotioneel koud overkomen als leider
- ! Verliest zich in details en mist soms het menselijke aspect
- ! Gevoelig voor kritiek op zijn/haar analyses, werk en methoden
- ! Moeite met inspireren en emotioneel verbinden met het team

## Blinde vlekken als leider

Blinde vlekken zijn leiderschapsgedragingen die jij als logisch of effectief ervaart, maar die door teamleden anders worden geïnterpreteerd. Bewustwording hiervan is de krachtigste eerste stap naar authentiek leiderschap.

### ⚠ Mensen volgen mensen, niet analyses

Jij overtuigt met feiten en logica, maar vergeet soms dat mensen primair op gevoel en verbinding volgen. De beste analyse ter wereld wordt niet uitgevoerd als het team zich niet verbonden voelt met de leider.

### ⚠ Perfectionisme kost momentum

Je wacht soms te lang voor je een beslissing neemt of iets communiceert omdat het 'nog niet volledig klopt'. In leiderschap is tijdig handelen vaak waardevoller dan perfect handelen.

### ⚠ Detailfocus kan visie blokkeren

Jouw oog voor detail is een enorm talent, maar kan je ook verblinden voor het grotere strategische plaatje. Teams hebben zowel detail als heldere richting nodig van hun leider.

## SECTIE 7

# Motivatie & triggerpunten

### ✦ Wat motiveert jou als leider

Kwaliteit

Nauwkeurigheid

Expertise

Systemen

Diepgang

Correctheid

### ⚡ Wat jou triggert (frustreert) als leider

Slordigheid

Onjuiste informatie

Overhaaste beslissingen

Gebrek aan structuur

Onlogische processen

Wees je bewust van jouw triggerpunten in leiderschapssituaties. Herken ze tijdig en kies bewust hoe je als leider reageert — jouw gedrag onder druk bepaalt de teamcultuur.

## SECTIE 8

# Ideale leiderschapsumgeving

Jij presteert als leider het best in een omgeving die aansluit bij jouw DISC-stijl en behoeften:



#### Data & Analyse

Toegang tot goede data, rapportagetools en analytische ruimte



#### Kwaliteitsstandaarden

Duidelijke processen en gedeelde hoge kwaliteitsnormen in het team



#### Diepgang

Ruimte voor grondig onderzoek en continue expertise-ontwikkeling



#### Structuur

Gestructureerde aanpak met duidelijke procedures en richtlijnen

## SECTIE 9

# Jouw leiderschapscommunicatie

### Zo communiceer jij van nature als leider

Jouw communicatiestijl is sterk beïnvloed door jouw DISC-profiel. Begrijp hoe anderen jou het best kunnen bereiken en hoe jij jouw boodschap krachtig kunt overbrengen.

- Wees precies en gebruik feiten, data en logica als onderbouwing
- Geef hem/haar voldoende tijd om te analyseren en evalueren
- Presenteer informatie gestructureerd, logisch en volledig
- Vermijd loze beloften, overdrijving of ongefundeerde claims
- Respecteer zijn/haar behoefte aan precisie en volledigheid
- Geef bij voorkeur schriftelijke informatie: hij/zij leest dit graag grondig



## Omgaan met nieuwe teams & situaties

---

### Hoe jij nieuwe leiderschapssituaties oppakt

Je investeert veel tijd in voorbereiding voor je start. Je leest documentatie, zoekt achtergrondinfo en stelt diepgaande vragen voor je begint. Eenmaal begonnen, werk je systematisch en grondig. Je leert het liefst via formele structuur of uitgebreide documentatie.

### 💡 Praktisch leiderschapstip

Gebruik dit inzicht om jouw aanpak bij nieuwe teams, reorganisaties of leiderschapsuitdagingen bewust te organiseren en verwachtingen tijdig af te stemmen met jouw eigen leidinggevende en directe teamleden.



## Leiderschapsontwikkeling

---

Groei als leider begint bij bewustwording. Dit zijn de vijf meest impactvolle ontwikkelpunten voor jouw DISC-stijl in een leiderschapsrol:

- Stel een 'goed genoeg' standaard: wanneer is iets goed genoeg om te communiceren of beslissen?
- Begin leiderschapsgesprekken persoonlijker: verbind eerst op menselijk niveau voor de inhoud
- Investeer actief in de emotionele kant van leiderschap — het menselijke aspect telt
- Oefen met snellere beslissingen: stel een tijdslimiet op interne analyses
- Deel vaker jouw visie en enthousiasme met het team, niet alleen jouw analyses



## Samenwerken met andere leiderschapsstijlen

Een effectieve leider begrijpt niet alleen zichzelf, maar ook hoe hij of zij optimaal samenwerkt met collega-leiders en teamleden van elke DISC-stijl. Flexibiliteit in leiderschapsstijl is een teken van volwassenheid.

### **D** Met een D-stijl leider

De D zorgt voor richting en tempo, jij voor kwaliteit en zorgvuldige onderbouwing. Maak afspraken over analysetijden en accepteer dat de D soms 'goed genoeg' kiest boven perfect.

### **I** Met een I-stijl leider

Jij levert de feiten en de structuur, de I verpakt ze inspirerend. Sterk duo als je elkaars stijl respecteert. Laat de I de emotionele verbinding maken met het team.

### **S** Met een S-stijl leider

Sterk duo voor kwaliteit en consistentie. Let erop dat jullie ook tijdig besluiten nemen en actie ondernemen, in plaats van alleen perfect te voorbereiden.

### **C** Met een andere C-stijl leider

Uitstekend voor complexe vraagstukken en kwaliteitsborging. Pas op voor overanalyse en eindeloze discussies. Stel harde deadlines voor besluiten en verdeel analytische taken.



Zet jouw DISC-leiderschapsinzichten direct om in actie. Onderstaande drie actiepunten zijn specifiek samengesteld voor jouw leiderschapsprofiel:

**1**

### 'Goed genoeg' standaard invoeren

Definieer voor de 3 meest voorkomende leiderschapstaken wat 'goed genoeg' is. Stel een max. tijdlimiet en communiceer daarna — ook als het nog niet perfect aanvoelt.

 Week 1-2

**2**

### Persoonlijk verbinden

Begin elk teamgesprek de komende 30 dagen met één persoonlijke vraag die niets met werk te maken heeft. Noteer hoe dit de teamdynamiek en openheid beïnvloedt.

 Week 2-3

**3**

### Visie communiceren

Schrijf een kort verhaal (max. 200 woorden) over waar jij als leider naartoe wil met het team. Deel dit in de volgende teamvergadering en vraag actief om reacties en ideeën.

 Week 3-4

#### Hoe gebruik je dit actieplan optimaal?

Plan deze leiderschapsacties bewust in jouw agenda. Bespreek ze met jouw coach, mentor of leidinggevende voor maximale impact. Evalueer na 30 dagen: wat is er veranderd in jouw leiderschapseffectiviteit en teamfeedback?

Powered by Doelgericht Coachen

[www.doelgerichtcoachen.nl](http://www.doelgerichtcoachen.nl)